

نقش رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی در کیفیت آموزش دانش آموزان

زهرا دوستی^۱، انور دوستی^۲، عسکر دوستی^۳

^۱ کارشناس ارشد زبان و ادبیات فارسی و کارشناس علوم تربیتی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس ارشد علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی

^۳ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی

چکیده

کیفیت آموزش در مدارس یکی از مهمترین موضوعات نظام آموزشی است و معلمان بارزترین عنصر تاثیرگذار در این حوزه هستند. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی نقش رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی در کیفیت آموزشی انجام گرفته است. روش پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایش است و پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری همه‌ی معلمان دوره ابتدایی شاغل در مدارس شهرستان سیروان می‌باشند که به صورت تمام شمار مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در بخش رضایت شغلی بر اساس پرسشنامه استاندارد اسمیت و در بخش کیفیت آموزش از الگوی کریک پاتریک اطلاعات و داده‌ها جمع‌آوری شده است. فرضیه‌ها از طریق رگرسیون مورد آزمون قرار گرفته‌اند. نتایج نشان داد؛ رضایت شغلی معلمان در کیفیت آموزش نقش دارد. در آزمون فرضیه‌ها مشخص شد که رضایت شغلی معلمان بر چهار سطح کیفیت آموزش (واکنشی، یادگیری، رفتاری و نتایج) تاثیر دارد. در آزمون مدل نظری نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که رضایت شغلی معلمان بر سه سطح از سطوح کیفیت آموزش (یادگیری، رفتاری و نتایج) تاثیرگذار است اما بر سطح واکنشی تاثیرگذار نیست. بنابراین توجه به رضایتمندی معلمان باید در اولویت مدیران اجرایی آموزش و پرورش قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کیفیت آموزش، معلمان، دوره ابتدایی

مقدمه

آموزش و ارزیابی آن یکی از مهمترین دغدغهی همه‌ی جوامع است در این میان برای افزایش کارایی و اثربخشی آموزش، نقش معلمان مهم جلوه می‌نماید. یکی از مهمترین برنامه‌های توسعه در هر کشور که در اسناد راهبردی، توسعه و سالانه دیده می‌شود، توجه به آموزش و کیفیت آن در مقاطع تحصیلی مختلف است. مهمترین رکن آموزشی در ایران، برنامه‌های آموزش دوران تحصیلات مقدماتی (ابتدایی و متوسطه) است، که متولی اجرای آن وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. این سطح از آموزش نگاه ویژه و کاربردی می‌طلبد و باید کیفیت الگوهای رفتاری و الگوهای یادگیری مورد توجه خاص قرار گیرد. نظام آموزش و پرورش ایران در سالیان اخیر تلاش زیادی کرده و آموزش را از لحاظ کمی در سطح مطلوبی افزایش داده است. این فرآیند با توسعه شبکه‌ی آموزش در تمام نقاط کشور در سطح شهر، روستا، عشایر به نحو قابل قبولی نمایان شده است. در این بین توجه به موضوع کیفیت آموزش هنوز مغفول مانده و وضعیت آن چندان مشخص نیست.

از آنجا رضایت شغلی از مجموعه‌ای از عوامل ناشی می‌شود و بیشتر این عوامل تاثیرگذار در محیط سازمانی و پیرامونی وجود دارند، پس شرایط اجتماعی و سازمانی مجموعه‌ای از وضعیت‌ها را شکل می‌دهند که در رضایت شغلی معلمان نقش دارند. از آنجایی که مقطع تحصیلی ابتدایی حساس‌ترین مرحله‌ی آموزشی است، پس توجه به رضایت شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی در کشور و به تبع آن شهرستان سیروان یکی از موضوعات مهم است که در این پژوهش تلاش می‌شود با بررسی نقش رضایت شغلی معلمان این مقطع در افزایش یا کاهش کیفیت آموزشی دانش‌آموزان شهرستان را تبیین نماییم.

توجه به کیفیت آموزش در مدارس استان ایلام به عنوان یکی از کم‌برخوردارترین استان‌های کشور باید دغدغهی مدیران کشوری و مدیران محلی باشد. در این پژوهش سعی شده است بخشی از عوامل تاثیرگذار بر کیفیت آموزش یعنی رضایت معلمان را مورد بررسی قرار دهد. این پژوهش از آنجا که به شناخت وضعیت رضایتمندی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان سیروان پرداخته‌است گامی مهم برای توسعه منابع انسانی و آینده‌سازان کشور و استان می‌باشد که امیداست که با بکارگیری نتایج آن گامی هرچند کوچک در راستای بهبود وضعیت معلمان و پیرو آن افزایش کیفیت آموزش انجام شود.

همواره موضوع کیفیت آموزش دوره‌ی ابتدایی که پیامد آن با توسعه مهارت‌های آموزشی و رفتاری دانش‌آموزان قابل سنجش و ارزیابی است، باید دغدغهی اصلی و راهبردی آموزش و پرورش باشد، زیرا این مرحله سنی نقش مهمی در جامعه‌پذیری کودکان دارد. پس توجه به وضعیت معلمانی که با این رده‌ی سنی کار می‌کنند از اولویت برخوردار است. در این پژوهش تلاش می‌شود، که به این پرسش پاسخ داده شود که؛ آیا رضایت شغلی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهرستان سیروان بر کیفیت آموزش ارائه شده نقش دارد؟

مبانی نظری

رضایت شغلی: یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود دارد و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدامی‌کند. حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است. دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. (غلامی، ۱۳۹۹: ۸۷). رضایت شغلی واکنش‌های شناختی، عاطفی و ارزشیابی کارکنان می‌باشد که نسبت به شغل خود می‌دانند (بارن و گرینبرگ، ۱۹۹۰: ۸۳). رضایت شغلی فاکتوری است که کاملاً بر رفتارهای کاری، تمایل به ادامه فعالیت و نگرش مثبت نسبت

به کار مؤثر است که همه اینها به افزایش تعهد سازمانی منجر می‌شود (مایو^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). رضایت‌شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. رضایت‌شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه‌ی فرد است (غلامی، ۱۳۹۹: ۷۸).

در این تحقیق رضایت‌شغلی شامل ۵ مولفه حقوق و دستمزد، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت‌های ترفیع می‌باشد که با استفاده از نظریه‌ی اسمیت و پرسشنامه ۲۲ سئوالی عاشوری‌زاده سنجیده می‌شود و نمره‌ای که آزمودنی‌ها بر اساس طیف لیکرت از این پرسشنامه دریافت می‌کنند وضعیت رضایت‌شغلی را مشخص می‌کند.

نظریه‌های مرتبط با رضایت‌شغلی: مطالعات در زمینه رضایت‌شغلی از حدود سال‌های ۱۹۳۰ به بعد با مطالعات هالوژن آغاز شد. از آن زمان به بعد تئوری‌های بسیاری در زمینه سازمان و مدیریت در نقش انسان در سازمان‌ها و اهمیت پژوهش‌های رضایت‌شغلی تأکید کرده‌اند. به عقیده گراهام^۲ تحقیقات زمینه‌ای در سه بخش اصلی صورت گرفته است که عبارتند از: (۱) مهندسی صنایع (۲) نهضت روابط انسانی (۳) مکتب رشد یا ماهیت کار که هر کدام توضیح داده می‌شود.

۱- در طول دهه ۲۰، مهندسين صنایع علاقه‌مند گردیدند تا تأثیر شرایط کاری و پرداخت‌ها را بر رضایت‌شغلی مورد بررسی قرار دهند. متغیرهایی مانند، استراحت‌های کوتاه‌مدت در کار و عوامل محیطی همچون نور، صدا، از جمله عواملی بوده است که مهندسين صنایع بر رضایت‌شغلی مؤثر دانسته‌اند. مدیریت علمی تیلور وضعیتی را در زمینه طراحی شغل، شرایط کاری، برنامه‌های حقوق و دستمزد پیش بینی کرده‌است که در جهت اطمینان از تولید زیاد به کار گرفته می‌شود (غفارپور، ۱۳۸۸).

۲- در طول دهه ۹۰، توجه به نقش کارگروهی و سرپرستی در تعیین منبعی برای رضایت‌شغلی فراهم شد. در مطالعات هالوژن شواهد فراوانی مبنی بر اینکه رضایت کارکنان از طریق سرپرستی مناسب و گروه‌های کاری بر عملکردشغلی تأثیر دارند. مطالعاتی هم در طی جنگ جهانی دوم در زمینه رهبری بین نیروهای مسلح صورت گرفت و تأثیر گروه‌های غیر رسمی و سرپرستی را بر رضایت‌شغلی مشخص ساخت.

۳- مکتب رشد یا ماهیت کار، با انتشار تحقیقاتی که فردریک هرزبرگ انجام داد، اهمیت ماهیت کار به عنوان منبع رضایت‌شغلی مورد توجه قرار گرفت. رضایت واقعی بایستی توسط تفویض مسئولیت‌های کافی به افراد و چالش دار بودن شغل فراهم گردد (بارون و کنی،^۳ ۱۹۹۰: ۱۱۷۶).

رضایت‌شغلی از مدت‌ها پیش توسط دانشمندان مختلف در روانشناسی و مشاوره شغلی از یک طرف و صاحب نظران و دانشمندان علم مدیریت از طرف دیگر مورد بحث بوده و منجر به ارائه تئوری‌های متعدد نظیر تئوری‌های لذت طلبی، غریزه نیاز، سلسله مراتب نیازهای مازلو، کسب موفقیت و نیز تئوری دو عاملی هرزبرگ شده است و ... هر کدام از این نظریه‌ها به خوبی تلاش نموده‌اند انگیزه کار، چرایی، میزان و کیفیت کار متفاوت افراد را توضیح و تبیین نمایند. چون رضایت و خشنودی شغلی پدیده‌های پیچیده با کارکردهای روانی، جسمانی، اجتماعی و اقتصادی است. بنابراین درباره آن نظریات و عقاید مختلفی

^۱-Mau

^۲- Graham

^۳-Baron & Kenny

ابراز شده است و تعاریف متعدد و بی شمار دارد (رضاییان، ۱۳۸۲: ۲۱) در رابطه با رضایت‌شغلی نظریه‌های مختلفی ارائه شده است که در این قسمت به برخی از آنها اشاره می‌شود؛

یکی از نظریه‌های مطرح در زمینه رضایت‌شغلی، نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۹۱) می‌باشد. هرزبرگ تحت تأثیر نظریه‌های روابط انسانی، نظریه‌ی انگیزشی ای را مطرح کرد که در آن نقش رضایت‌شغلی را در تعیین انگیزه کارگر برجسته و روشن کرد. او معتقد بود که رویکرد سنتی تک‌بعدی نسبت به رضایت‌شغلی با نتایج پیوستار آن با دامنه ای از عدم رضایت‌شغلی تا رضایت‌شغلی نادرست است و رضایت و عدم رضایت عملاً دو جنبه جدا از هم و مستقل می‌باشند. اعتقاد وی بر این است که دو دسته از عوامل در انگیزش تأثیر دارند و بر اساس آنها می‌توان انتظار داشت که کارکنان عملکرد بهتری داشته باشند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۱). هرزبرگ اظهار می‌دارد علت این عدم موفقیت آن است که مدیران روی عوامل، عناصر و شرایطی تکیه می‌کنند که اصولاً دارای اثر چندانی در ایجاد انگیزش نبوده بلکه تنها حافظ وضع موجود هستند. چنانچه در نظر است که در افراد ایجاد انگیزه گردد، بایستی عواملی به خدمت گرفته شوند که بتوانند در این زمینه مؤثر باشند. نکته مهم آن است که رضایت و عدم رضایت با تأمین یا عدم تأمین یک سلسله عوامل واحد پدید نمی‌آید. این عوامل ممکن است تحت تأثیر شرایط زمانی و مکانی متفاوت باشد. مثلاً حقوق در یک جامعه مرفه ممکن است جزء عوامل ابقاء در جامعه و در دیگر از جمله عوامل انگیزشی محسوب می‌شود.

نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو: به اعتقاد مازلو کارکنان بر پایه سطوح پنجگانه برانگیخته می‌شوند. چنانچه این نیازها با توجه به موقعیتی که دارند برآورده شوند، رضایت‌شغلی ایجاد می‌شود. این نیازها به ترتیب الویت عبارت است از نیازهای فیزیولوژیک، امنیت، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی. نظریه مازلو بر پایه سه مفروضه عمده قرار دارد: (۱) افراد تنها بر پایه نیازها برآورده نشده برانگیخته میشوند، (۲) نیازهای افراد به ترتیب الویت از نیازهای ساده به پیچیده مرتب شده است، (۳) نیازهای سطوح بالاتر زمانی می‌تواند موجب برانگیختن فرد شود که نیازهای سطوح پایینتر برآورده شده (لوسیر، ۱۹۹۶).

نظریه کورمن^۵ (۱۹۷۵): نظریات رضایت شغلی خود را قابل تلفیق درهم می‌داند به نظر او تا سال ۱۹۷۵ عمدتاً سه نظریه رضایت شغلی به شرح زیر وجود داشته است

۱- نظریه کامروایی نیازی: نظریه کامروائی نیازی که بیشترین شباهت را به نظریه مشوق^۶ عملکرد دارد بیانگر این مفهوم است که: اگر انسان می‌خواهد چیزی بدست آورد، خشنود خواهد شد. اگر انسان خواهان چیزی باشد وقتی آن را بدست آورد خشنودتر خواهد شد و اگر بدست نیاورد ناراحت می‌گردد.

۲- نظریه گروه مرجع^۷: در این نظریه برخلاف نظریه کامروایی نیازی آنچه به عنوان نقطه عطف خشنود کننده در نظر گرفته می‌شود. دیدگاه‌ها و عقاید گروهی است نه خواست‌ها و نیازهای فردی. بر اساس این نظریه آنچه موجبات خشنودی و رضایت

^۴ - Lussier

^۵ Korman

^۶ -Need Fulfillment Theory

^۷ Incentive

^۸ -Reference-Grup-Theory

فرد را فراهم می کند برآورده شدن خواست ها و دیدگاه های گروهی است که فرد در آن اشتغال دارد. بنابراین اگر شغلی علائق، خواست ها و شرایط گروه را بر آورده سازد شخص از آن شغل احساس رضایت کرده و به آن علاقه مند می گردد.

۱- نظریه روابط انسانی^۱ در دوره مدیریت کلاسیک چنین تصور می شد که مسائل مادی بیشترین اثر را بر رضایت و علاقه مندی افراد در محیط کار و در نتیجه بالا رفتن تولید دارد. اما تحقیقات هائورن نشان داد که برقراری روابط انسانی، جو دوستانه مشارکت، پذیرش احترام به فرد و داشتن روابط غیر رسمی صمیمی سبب افزایش روح همکاری، بازدهی و تولید شده و اثر عمیق بر رضایت شغلی افراد دارد (عباس زادگان، ۱۳۸۴: ۹۸)

نظریه خصیصه عامل: سازش شغلی را تعامل میان ویژگی های فردی و شرایط شغلی می داند و بر سه اصل در زمینه سازش شغلی استوار است؛^۱ تفاوت های فردی (جسمانی، روانی و اجتماعی) هر فردی با نوع خاصی از مشاغل می تواند به حداکثر سازش شغلی برسد، ۲) انجام مشاغل متعدد به خصوصیات و ویژگی های خاصی نیاز دارد و افرادی که به مشاغل گوناگون اشتغال دارند، ویژگیهای متفاوتی نیز دارند و ۳) دو جنبه عوامل درونی و عواملی بیرونی در ایجاد سازش شغلی موثرند) پیرزادیان، ۱۳۸۴: ۹۱).

نظریه گروه مرجع^۲: این نظریه به عنوان نقطه عطف خود، خواست ها و علائق فرد را در نظر نمی گیرد، بلکه دیدگاه و عقاید گروهی را مدنظر قرار می دهد که فرد برای هدایت و ارشاد به آن می نگرد. چنین گروه هایی به گروه «مرجع فرد» معروفند. این گروهها نظریات، دیدگاه و نگرش شخص را از دنیا و نیز چگونگی ارزشیابی وی را از دیگر پدیده های گوناگون در محیط تعیین می کنند. بر اساس این نظریه آنچه موجب رضایت شغلی فرد می گردد، برآورده شدن خواسته ها و دیدگاه های گروه است. بنابراین اگر شغل، علایق و خواسته های شغلی گروه مرجع فرد را برآورده سازد، شخص از آن احساس رضایت کرده و به آن علاقه مند می گردد (کورمن، ۱۳۸۶).

نظریه امید و انتظار: ریشه این نظریه در نظریه های ادراکی قرار دارد. بر اساس این نظریه فرد نسبت به کاری انگیزه پیدا می کند که حداکثر نتیجه برای آن منظور باشد. بر اساس یکی از تئوریهای انتظار نیروی انگیزش حاصل ضرب اولویت های فرد و میزان انتظار و احتمال است که به وقوع نتیجه مورد نظر مقصود است. در این نظریه قصد فرد به انجام کار و رضایت او تحت تأثیر عواملی چون ارزش، مطلوبیت پاداش و نتیجه انتظار و احتمال وقوع پاداش، توان و استعداد فرد، ادراک فرد از نقش خود در سازمان و احساس رضایت مندی با نحوه انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت تعیین می گردد. در حالی که نارضایتی معلول ناکافی در رسیدن به انتظارات است (میر سپاسی، ۱۳۸۶).

نظریه آلدرفر: آلدرفر مفهوم سلسله مراتب نیازها را به کارگرفت و در سه سطح وجود، ارتباط و رشد بیان میکند. به اعتقاد وی چنانچه این سه نوع نیاز با تدابیر سازمانی برآورده شود، رضایت شغلی فرد فراهم می آید. نیازهای سطح وجود اشاره به آن دسته از نیازها دارد که به بقاء انسان می انجامد و تا اندازه زیادی منطبق با دو سطح اولیه نیازهای مازلو است. نیازهای سطح ارتباط بر نیاز به تعامل با دیگران تأکید دارد و نیازهای سطح رشد بالاترین نیاز در نظریه اوست که با بخشی از سطح چهارم و

^۱ Human Relations Theory

^۲ Reference Group

تمامی سطح پنجم سلسله مراتب نیازهای مازلو منطبق است. در این نظریه نیازها به گونه سلسله‌مراتبی به هم وصل نیستند. ارضاء یک سطح در نیازها به معنای آن نیست که نیاز قبلی ارضاء شده است (بول، ۲۰۰۵).

نظریه نقش: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می‌شود. در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگروهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت‌شغلی را شامل می‌شود. جنبه روانی رضایت‌شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌گردد. به عبارت دیگر، احساس فرد را از موقعیت شغلی و فعالیت‌هایش در انجام مسئولیتهای محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه مشخص می‌نماید. رضایت کلی نتیجه‌ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی حاصل می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۹۰).

کیفیت آموزش: کیفیت آموزشی را می‌توان در رابطه با ویژگی‌هایی از بروندهای آموزشی، پیشرفت تحصیلی فراگیران در قالب ضوابط برنامه درسی، میزان موفقیت نظام آموزشی در دستیابی به اهداف، و میزان تناسب آنچه که تدریس و آموخته می‌شود با نیازهای حال و آینده فراگیران، با توجه به شرایط خاص آنان و چشم انداز آینده، توصیف کرد.

مفهوم کیفیت در آموزش و پرورش مقوله‌ای پیچیده و چند بعدی است و به تغییر یا تغییراتی گفته می‌شود که در رفتارهای دانش‌آموزان پدید می‌آید (دوهرتی، ۲۰۰۸). تنها معیار معتبر کیفیت، تغییر رفتار دانش‌آموزان و به عبارتی یادگیری آنان است. علیرغم تأکید فراوان بسیاری از متخصصان تعلیم و تربیت بر کیفیت آموزش، تعریفی یکسان و قابل قبولی از آن ارائه نشده است. در بسیاری از کشورها موضوع مورد بحث در مورد کیفیت آموزش، کاهش نسبت دانش‌آموز به معلم بود. بلوم ۱۳ کیفیت را مهمترین متغیر آموزشی برمی‌شمارد و معتقد است روابط معلم و دانش‌آموز و دانش‌آموزان با هم، مواد آموزشی، تنظیم محتوا و هدف‌های آموزشی، در دسترس بودن زمان و منابع لازم برای آموزش، عوامل مؤثر بر کیفیت هستند که اجزای کیفیت را تحت تأثیر قرار می‌دهند (فضلی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱۹).

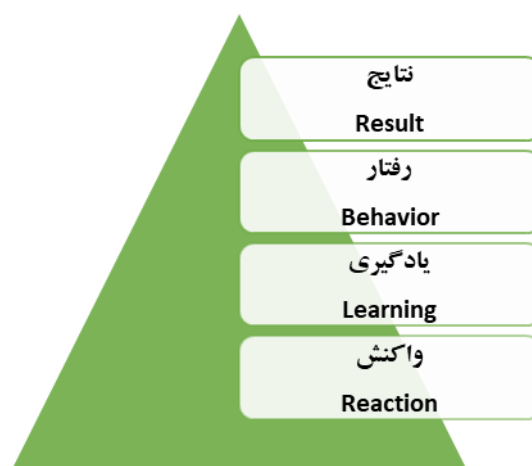
در این پژوهش با استفاده از مبانی نظری کیفیت آموزش در چهار سطح (۱) واکنشی، (۲) یادگیری، (۳) رفتاری و (۴) نتایج، بر اساس نظریه ارزشیابی آموزش کرک پاتریک تعریف شده است و با تعداد ۳۷ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرد.

الگوی ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک: با گذشت بیش از ۷۰ سال از عمر این الگو هنوز در محیط‌های گوناگون پرکاربردترین رویکرد برای ارزیابی آموزش است. مدل کرک پاتریک در زمره الگوهای هدف‌گرا محسوب می‌شود که یک چهارچوب چند بعدی برای ارزشیابی دوره‌های آموزشی، پیشنهاد می‌کند. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف کرده است. به عقیده کرک پاتریک چهار سطح الگوی او، یک چارچوب منطقی را برای ارزشیابی فراهم می‌کند او این الگو را در یک هرم (شکل شماره ۱) بیان می‌دارد که هر چهار سطح ارائه شده در الگوی او مهم هستند و نباید نادیده گرفته شوند، زیرا می‌توان از طریق سنجش نتایج هر سطح تفسیر مطمئنی از سطوح دیگر این مدل داشته باشیم.

^{۱۱} Bull

^{۱۲} Doherty.D.G

^{۱۳} Bloom. S



شکل شماره (۱) سطوح هرم ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک

در این الگو ارزشیابی، به صورت پیش رونده به سمت بالا یعنی حرکت از سطح واکنش به سطح نتایج مشکل تر می شود، به علاوه سطوح بالاتر این مدل اطلاعات با ارزش تری را فراهم می کند. دو سطح اولیه ارزشیابی در درون محیط آموزشی صورت می گیرد و در حالی که دو سطح پایانی در محیط بیرون از کلاس اندازه گیری می شوند. این الگو به عنوان الگویی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت های آموزشی توصیف شده است و به وسیله بسیاری از متخصصان به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می شود.

چهار سطح الگوی کرک پاتریک برای ارزیابی آموزش فرگیران عبارتند از (۱) سطح واکنش، (۲) سطح یادگیری، (۳) سطح رفتار و (۴) سطح نتایج است (کرک پاتریک، ۱۹۹۶)؛

۱- واکنش: منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند. واکنش چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش (رضایت) اندازه گیری می کند، و به دنبال دریافت نظرات نسبت به آموزش، برنامه درسی تکالیف درسی، مواد و تجهیزات آموزش، کلاس یا وسایل، ارزش و عمق محتوای دوره های آموزشی و غیره هستند.

۲- یادگیری: یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است و می توان از طریق آموزش های قبل، ضمن و بعد از شرکت در دوره آموزشی به میزان آن پی برد. کرک پاتریک به راهبردهایی مانند؛ سنجش مهارت، دانش و نگرش قبل و بعد از آموزش، به کارگیری گروه کنترل در صورت امکان، تجزیه و تحلیل آماری نتایج به منظور ربط دادن یادگیری و آموزش و به کارگیری نتایج برای انجام رفتار مناسب را برای ارزشیابی یادگیری اشاره می کند

۳- رفتار: منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی روشن ساخت. این سطح نسبت به سطح قبلی بسیار چالش برانگیز و حساس است که کرک پاتریک بدین منظور سه دلیل را در این مورد ذکر می کند: اولاً شرکت کنندگان باید فرصتی را بر تغییر رفتارشان به دست آورند، ثانیاً زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد و ثالثاً شرایط سازمانی است که

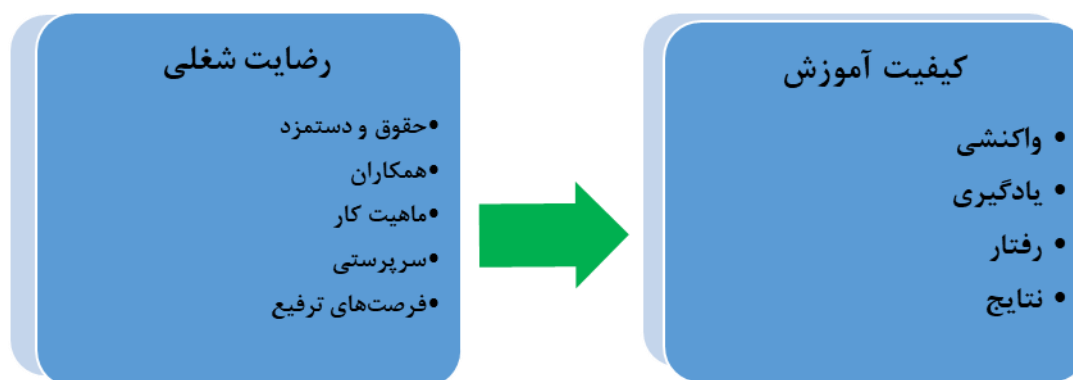
می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تاثیر داشته باشد. کرک پاتریک برای انجام ارزشیابی سطح سوم نیز راهبردهایی مانند؛ تکرار ارزشیابی در زمان های مناسب به منظور کسب اطمینان از وجود تغییرات رفتاری دائمی و همیشگی، به کار بردن گروه کنترل، در صورت امکان به منظور حذف عامل های مزاحمی، که شاید در رفتار تاثیر داشته باشند و مقایسه شقوق مختلف روش های ارزشیابی به منظور استفاده مناسب و بهینه از آن و منظور کردن زمان مفیدی برای شرکت کنندگان تا فرصت عمل به رفتار مورد انتظار را داشته باشند را را پیشنهاد می کند.

۴- نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج از قبیل کاهش هزینه، دوباره کاری نسبت جابه جایی یا سوانح و افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می شود. کرک پاتریک برای انجام این سطح ارزشیابی نیز راهبردهایی مانند؛ منظور داشتن زمان مناسب بعداز آموزش برای رسیدن به نتایج، اندازه گیری نتایج سازمانی از طریق مصاحبه یا پیدایش قبل و بعداز آموزش و تکرار اندازه گیری در فواصل مناسب؛ را پیشنهاد داده است.

چارچوب نظری

با بررسی نظریه ها و دیدگاه های موجود درباره ی رضایت شغلی و کیفیت آموزش و ارزشیابی آموزشی در حوزه شغلی با تاکید بر نظریه ی اسمیت ابعاد رضایت شغلی به حقوق و دستمزد، همکاران، ماهیت کار، سرپرستی و فرصت های ارتقاء تقسیم بندی شده است. برای بررسی کیفیت آموزش با تکیه بر الگوی ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک، کیفیت آموزش در را در چهار مرحله به ترتیب مرحله ی واکنشی، مرحله ی یادگیری، مرحله ی رفتار و مرحله نتایج است.

بنابراین چارچوب نظری این پژوهش بر مبنای نظریه اسمیت در رضایت شغلی و الگوی کرک پاتریک برای مطالعه ی کیفیت سطوح آموزش مورد استفاده قرار گرفته است و الگوی نظری پژوهش بر اساس شکل شماره (۲) نمایه شده است.



شکل شماره (۲) الگوی نظری پژوهش

فرضیه ها

- فرضیه ۱) رضایت شغلی در کیفیت آموزش معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد.
- فرضیه ۲) رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح واکنشی دانش آموزان تاثیر دارد.
- فرضیه ۳) رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح یادگیری دانش آموزان تاثیر دارد.

فرضیه ۴) رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح رفتاری دانش‌آموزان تاثیر دارد.

فرضیه ۵) رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در سطح نتایج برای مدرسه تاثیر دارد.

پیشینه پژوهش

غلامی (۱۳۹۹) با هدف نقش رضایت شغلی بر عملکرد سازمان با تحلیل محتوای اسناد اداری تعداد ۱۰ سازمان خصوصی در ایران، نتیجه‌گیری کرد که رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی است که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. پژوهشی توسط خدیوی و همکاران (۱۳۹۷) با هدف بررسی عوامل اثرگذار بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان اردبیل با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۵۴ نفر از استادان و معلمان دانشجو انجام شد. یافته‌ها نشان داد؛ عوامل درون ساختاری، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان و عوامل برون ساختاری در رتبه‌های اول تا سوم قرار داشتند. در کیفیت تدریس عوامل زیادی دخیل بوده‌اند که از بین آنها بیشترین تاثیر مربوط به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان و عوامل درون ساختاری دانشگاه بوده است.

زارع و ویزشفر (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف ارزشیابی برنامه آموزشی داوطلبان سلامت بر اساس "الگوی کرک پاتریک" به روی ۳۰ داوطلب سلامت یکی از مراکز جامع سلامت شیراز که در برنامه آموزشی مرتبط با کتاب مقاومت به آنتی بیوتیک ها شرکت کرده بودند، انجام شد. در این پژوهش دریافتند که در سطح یک واکنش "الگوی کرک پاتریک" اکثریت داوطلبان در کل از شرکت در این دوره رضایت داشتند. در سطح دوم دانش داوطلبان بطور معنی‌داری افزایش داشت. اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با هدف سنجش تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام بین ۲۴۰ نفر از نمونه آماری با روش توصیفی- همبستگی، نشان دادند که؛ رضایت شغلی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی تاثیر دارد و به طور غیر مستقیم با نقش میانجی وفاداری سازمانی نیز بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. همچنین رضایت شغلی بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت دارد.

مطالعه‌ی صفوی و همکاران (۱۳۹۶) با هدف شناخت رابطه رضایت‌شغلی پرستاران و کیفیت عملکرد آنان با روش پژوهش توصیفی- تحلیلی بر روی ۱۰۰ نفر از پرستار شاغل در شهر بیرجند نشان داد که؛ رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت‌شغلی و کیفیت عملکرد پرستاران برقرار است و بین رضایت‌شغلی با عملکرد پرستاران و مؤلفه‌های مسؤولیت‌پذیری، تداوم در تبحر، کاربرد دانش و مهارت، اخلاقیات حرفه‌ای و کیفیت مراقبت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. مطالعه اسکندر فتحی آذر و همکاران (۱۳۹۵) با هدف بررسی تجارب معلمان از عوامل برانگیزاننده و مؤثر در کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت با روش پدیدارشناسی انجام شده است. برای دستیابی به هدف پژوهش بیست نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان اهر به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. نتایج نشان داد که عوامل برانگیزاننده و مؤثر در ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان را می‌توان در چهار درونمایه اصلی؛ انگیزش درونی، شایستگی مدرس، ویژگی‌های موضوع و مشوق‌های محیطی خلاصه کرد. یافته‌های پژوهشی، ضرورت توجه به عوامل مختلفی را که در ارزیابی دوره‌های ضمن خدمت از سوی معلمان به عنوان معیارهای اصلی کیفیت و کارآمدی محسوب می‌شود، نشان می‌دهد تناسب برنامه‌ها با انتظارات و نیازمندی‌های معلمان به عنوان مخاطبان اصلی دوره‌های ضمن خدمت موجب بهبود کارایی کلی چنین برنامه‌هایی خواهد شد.

سیفی حسین آبادی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی، آموزش مدیران، در شرکت ملی گاز ایران باروش توصیفی-پیمایشی انجام داد که جامعه آماری شامل کلیه افراد شرکت کننده در دوره های مذکور می باشد. برای جمع آوری داده های این پژوهش بر مبنای چهار سطح کرک پاتریک پرسشنامه محقق ساخته که روایی و پایایی آنها با مقدار قابل قبول مورد تأیید قرار گرفته، استفاده شده است. یافته ها نشان می دهند شرکت کنندگان نسبت به طراحی، محتوا، مدرس و سازماندهی دوره مذکور رضایت بالایی دارند و تا حدودی آموخته های خود را از طریق گفتگوهای غیر رسمی در محیط کار بکار می گیرند.

یافته ها پژوهش صافی و همکاران (۱۳۹۴) با موضوع رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان که در مراکز بهداشت شمال تهران با روش پیمایش انجام شده بود؛ نشان از ارتباط مثبت و معنی دار بین رضایت شغلی و سبک راه حل گزینی داشت. بین سبک کنترل و رضایت شغلی رابطه معکوس معنادار مشاهده شد. سبک عدم مقابله با رضایت شغلی ارتباط معناداری دار نداشت و سه مولفه؛ فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) با رضایت کلی ارتباط معکوس و معناداری داشته است. باتوجه به همبستگی بین رضایت کارکنان با فرسودگی شغلی، سبک های کنترل و راه حل گزینی در بین آنها، مدیران می توانند از روش های کارآمد از قبیل: پرداخت حقوق و مزایا متناسب با توانایی و تجربه کاری، تأمین امکانات آموزشی و ارتقا شغلی، احترام و برخورد صادقانه، تشویق و قدرانی مناسب و به هنگام، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارایه بازخورد صحیح اقدام و بر نحوه بروز رفتار آنان اثر گذاشته و موجب افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان در جهت اهداف سازمانی گردند.

نتایج پژوهش سعتمد و محققان (۱۳۹۳) با هدف تعیین عوامل موثر بر ارتقاء کیفیت آموزش های ضمن خدمت مربیان و معلمان دوره ی ابتدایی شهر شاهین شهر با روش توصیفی تحلیلی، به تعداد ۳۹۲ نفر با روش نمونه گیری طبقه ای، حاکی از آن است که عواملی مانند؛ نحوه آموزش، کاربرد نیاز سنجی، اجرای ارزشیابی مستمر، کاربردی تشویق و ترغیب، و نظارت بر فرآیند آموزش بهبود کیفیت آموزش های ضمن خدمت، بیش از سطح متوسط موثر بوده است. در پژوهش کریمی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی با عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی با روش توصیفی از نوع پیمایش پرداخت، نتایج این پژوهش نشان داد که در اکثر موارد رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه های رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی وجود دارد.

چاهال^{۱۴} در پژوهشی نشان داد بین رضایت شغلی و متغیرهای همکاری در کارمندان بانک کانارا در دهلی رابطه وجود دارد. این مقاله تلاش دارد که سطح رضایت را از دیدگاه کارمندان بانک بسنجد فاکتورهایی شامل حقوق کارمندان، سیستم تشویق، استراتژی ترفیع، رابطه کارمندان با مدیر و بقیه همکاران مهم تلقی شدند در نتیجه افزایش سطح این فاکتورها سبب بهبود رضایت کارمندان شده است (شفیعی و رضایی، ۱۳۹۵). کرسلی دی مهمت و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر انگیزش بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان" دریافتند که؛ انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا و انگیزش پایین رضایت شغلی پایین را منجر می شود. همچنین رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

^{۱۴}Chahal

اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالاتری را نشان می‌دهند. نتیجه تحقیق ویمن (۲۰۰۹) نشان داد که انگیزش کاری، فاکتورهای منتخب محیطی و منبع کنترل با رضایت شغلی معلمان ارتباط دارد. ویلسون و توماس^{۱۶} (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای در مورد مدارس اثربخش نشان دادند که معلمان این مدارس از اثربخشی بیشتری برخوردار هستند که نتیجه انگیزش و رضایت شغلی معلمان این مدارس می‌باشد و آن هم در اثر شرایط مطلوبی است که در مدارس اثربخش عمدتاً وجود دارد از جمله: (۱) امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل در این مدارس (ب ۲) شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه (۳) رفتار مناسب با معلمان به‌عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین می‌باشد.

روش پژوهش

روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر مسیر پژوهش، توصیفی (کمی‌نگر) از نوع پیمایش است. از لحاظ زمانی این تحقیق، پژوهشی مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی معلمان شاغل در مدارس دوره‌ی ابتدایی شهرستان سیروان را شامل می‌شود و در سال تحصیلی ۱۳۹۹ - ۱۴۰۰ تعداد ۱۰۰ نفر بوده‌اند. با توجه به اینکه تعداد معلمان دوره ابتدایی مدارس شهرستان سیروان محدود بوده است و دسترسی به همه آنها میسر بوده، از روش سرشماری یا تمام شمار استفاده شده است و بین همه اعضای جامعه آماری پرسشنامه توزیع گردیده و اطلاعات خواسته شده جمع آوری شده است.

برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها از یک پرسشنامه دو بخشی استفاده شده است که بخش نخست آن برای سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه‌ای که طبق نظریه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) توسط عاشوری نژاد ساخته شده است و دارای ۲۲ سوال می‌باشد استفاده شده است، پرسشنامه شامل ۵ مولفه حقوق، همکاران، ماهیت کار، سرپرست و فرصت های ترفیع می‌باشد (وزیری، ۱۳۹۵). در بخش دوم پرسشنامه، کیفیت آموزش با استفاده از الگوی ارزشیابی آموزشی کرک پاتریک و با اصلاحاتی پرسشنامه‌ای در چهار بعد؛ واکنشی، یادگیری، رفتاری و نتایج با ۳۷ پرسش مورد بررسی قرار گرفته‌است.

داده های تحقیق پس از جمع‌آوری و استخراج اطلاعات با استفاده از آماره های توصیفی و استنباطی در محیط نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای شناخت تاثیر و شدت رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته، از رگرسیون ساده و برای بررسی مدل نظری از رگرسیون چند متغیره (خطی) بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

ویژگی جمعیت شناختی نمونه آماری: جنسیت ۳۸ درصد پاسخگویان زن و ۶۲ درصد مرد بوده است. ۶۱ درصد متأهل و ۳۹ درصد مجرد بوده اند. ۳۳ درصد پاسخگویان زیر ۳۰ سال، ۳۸ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۲۴ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵ درصد ۵۰ سال به بالا سن داشتند. ۴۶ درصد پاسخگویان کمتر از ۱۰ سال، ۳۴ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد بیشتر از ۲۰ سال سنوات خدمت داشته‌اند. ۳ درصد پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی در سطح دیپلم و فوق دیپلم، ۵۴ درصد در سطح کارشناسی، ۴۲ درصد در سطح کارشناسی ارشد و ۱ درصد در سطح دکتری هستند.

^{۱۰}Wieyman

^{۱۱}Wilson & Thomas

آمار استنباطی: در این پژوهش برای آزمون فرضیه های پژوهش و تشخیص و پیش بینی تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل از رگرسیون ساده و برای تشخیص و پیش بینی متغیر وابسته از چند متغیر مستقل در مدل نظری پژوهش از آزمون رگرسیون چندمتغیره استفاده می شود.

با توجه به اینکه در این پژوهش فرضیه ها از نوع رابطه ای هستند، داده های در سطح سنجش نسبی هستند و اینکه توزیع نمونه آماری نرمال است از آزمون رگرسیون برای آزمون فرضیه استفاده می شود

فرضیه اول: رضایت شغلی در کیفیت آموزش معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد.

جدول شماره (۱) ضرایب متغیر مستقل برحسب مفادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		مقدار «بتا»	انحراف معیار	B	
.۰۰۰	۴.۶۸۲		۶.۸۷۰	۳۲.۱۶۲	رضایت شغلی
.۰۰۰	۷.۲۶۹	۰.۵۹۲	۰.۴۶	۰.۳۳۸	

متغیر وابسته: کیفیت آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۱): مقدار معنی داری ۰,۰۰ است، که این مقدار از ۰,۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض ۱ تایید و فرض صفر رد می شود. پس نتیجه گیری می شود؛ رضایت شغلی در کیفیت آموزش معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۵۹۲ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر رضایت شغلی معلمان، میزان کیفیت آموزش به مقدار ۰/۵۹۲ انحراف استاندارد افزایش می یابد. یا به عبارتی بتای متغیر رضایت شغلی معلمان در پیش بینی کیفیت آموزش به اندازه ۰/۵۹۲ است.

فرضیه دوم: رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح واکنشی دانش آموزان تاثیر دارد.

جدول شماره (۲) ضرایب متغیر مستقل برحسب مفادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		مقدار «بتا»	انحراف معیار	B	
.۰۰۰	۵.۵۶۱		۶.۷۸۶	۳۷.۷۳۴	رضایت شغلی
.۰۰۰	۶.۵۳۶	۰.۵۵۱	۰.۱۳۹	۰.۹۱۱	

متغیر وابسته: کیفیت سطح واکنشی آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۲): مقدار معنی داری ۰,۰۰ است، که این مقدار از ۰,۰۵ کمتر می باشد، بنابراین فرض ۱ تایید و فرض صفر رد می شود. پس نتیجه گیری می شود؛ رضایت شغلی معلمان در کیفیت سطح واکنشی دانش آموزان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۵۵۱ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر رضایت شغلی معلمان، میزان کیفیت سطح واکنشی دانش آموزان به مقدار ۰/۵۵۱ انحراف استاندارد افزایش می یابد. یا به عبارتی بتای متغیر رضایت شغلی معلمان در پیش بینی کیفیت سطح واکنشی دانش آموزان به اندازه ۰/۵۵۱ است.

فرضیه سوم: رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح یادگیری دانش‌آموزان تاثیر دارد.

جدول شماره (۳) ضرایب متغیر مستقل برحسب مفادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیراستاندارد		مدل	
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
		مقدار «بتا»	انحراف معیار	B	
.۰۰۰	۵.۸۰۰		۶.۵۲۰	۳۷.۸۲۱	رضایت شغلی
.۰۰۰	۶.۷۹۳	۰.۵۶۶	۰.۲۲۴	۰.۵۱۹	

متغیر وابسته: کیفیت سطح یادگیری آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۳): مقدار معنی داری ۰,۰۰ است، که این مقدار از ۰,۰۵ کمتر می‌باشد، بنابراین فرض ۱ تایید و فرض صفر رد می‌شود. پس نتیجه گیری می‌شود؛ رضایت شغلی معلمان در کیفیت سطح یادگیری دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۵۶۶ است که نشان می‌دهد با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر رضایت شغلی معلمان، میزان کیفیت سطح یادگیری دانش‌آموزان به مقدار ۰/۵۶۶ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. یا به عبارتی بتای متغیر رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی کیفیت سطح یادگیری دانش‌آموزان به اندازه ۰/۵۶۶ است.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در کیفیت سطح رفتاری دانش‌آموزان تاثیر دارد.

جدول شماره (۴) ضرایب متغیر مستقل برحسب مفادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیراستاندارد		مدل	
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
		مقدار «بتا»	انحراف معیار	B	
.۰۰۰	۷.۲۶۰		۶.۶۸۲	۴۸.۵۱۵	رضایت شغلی
.۰۰۰	۵.۰۱۷	۰,۴۵۲	۰.۲۰۲	۰.۳۱۵	

متغیر وابسته: کیفیت سطح رفتاری آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۴): مقدار معنی داری ۰,۰۰ است، که این مقدار از ۰,۰۵ کمتر می‌باشد، بنابراین فرض ۱ تایید و فرض صفر رد می‌شود. پس نتیجه گیری می‌شود؛ رضایت شغلی معلمان در کیفیت سطح رفتاری دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان سیروان تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۴۵۲ است که نشان می‌دهد با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر رضایت شغلی معلمان، میزان کیفیت سطح رفتاری دانش‌آموزان به مقدار ۰/۴۵۲ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. یا به عبارتی بتای متغیر رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی کیفیت سطح رفتاری دانش‌آموزان به اندازه ۰/۴۵۲ است.

فرضیه پنجم: رضایت شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سیروان در سطح نتایج برای مدرسه تاثیر دارد.

جدول شماره (۵) ضرایب متغیر مستقل برحسب مفادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	مدل

مدل	B	انحراف معیار	مقدار «بتا»	مقدار t	سطح معناداری
رضایت شغلی	۳۸.۲۳۵	۵.۹۴۱		۶.۴۳۵	.۰۰۰
	۰.۴۹۲	۰.۱۶۱	۰.۵۹۸	۷.۳۹۵	.۰۰۰

متغیر وابسته: کیفیت سطح نتایج آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۵): مقدار معنی داری ۰,۰۰ است، که این مقدار از ۰,۰۵ کمتر می‌باشد، بنابراین فرض ۱ تایید و فرض صفر رد می‌شود. پس نتیجه گیری می‌شود؛ رضایت شغلی معلمان در کیفیت سطح نتایج برای مدارس شهرستان سیروان تاثیر دارد. ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برای متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۵۹۸ است که نشان می‌دهد با افزایش یک واحد تغییر انحراف استاندارد در متغیر رضایت شغلی معلمان، میزان کیفیت سطح نتایج مدرسه به مقدار ۰/۵۹۸ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. یا به عبارتی بتای متغیر رضایت شغلی معلمان در پیش‌بینی کیفیت سطح نتایج مدرسه به اندازه ۰/۵۹۸ است.

آزمون مدل نظری: با توجه به اینکه در مدل نظری، تاثیر یک متغیر مستقل بر چند متغیر وابسته با سطح سنجش نسبی مورد مطالعه قرار می‌گیرد از رگرسیون خطی چند متغیره استفاده می‌شود، تا تاثیر متغیر مستقل بر همه متغیرهای وابسته در معادله مشخص شود. بر این اساس تاثیر متغیر مستقل را در مدل بر متغیرهای وابسته مشخص می‌شود.

جدول (۶) میزان ضرایب متغیرهای وابسته نسبت به متغیر مستقل بر حسب مقادیر استاندارد و غیر استاندارد

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیراستاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	انحراف معیار	
.۰۰۰	۴.۵۶۶		۶.۶۰۵	ثابت
.۱۱۳	۱.۶۰۲	.۲۲۷	.۲۳۵	سطح واکنشی
.۰۴۰	۱.۹۴۸	.۳۳۲	.۴۵۸	سطح یادگیری
.۰۴۳	۲.۰۵۰	.۳۲۰	.۳۵۱	سطح رفتاری
.۰۰۱	۳.۴۶۳	.۴۲۹	.۲۴۷	سطح نتایج

متغیر مستقل: کیفیت آموزش

بر اساس برونداد جدول شماره (۶): نتیجه معادله رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد؛ متغیرهای وابسته (سطح یادگیری، سطح رفتاری و سطح نتایج) از متغیر مستقل (رضایت شغلی) تاثیر می‌پذیرند و متغیر واکنشی از رضایت شغلی تاثیرپذیر نیست. زیرا مقدار معنی‌داری متغیرهای سطح یادگیری، سطح رفتاری و سطح نتایج بر اساس آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد. اما مقدار معنی‌داری متغیر سطح واکنشی بیشتر از ۰,۰۵ است پس در آزمون مدل وقتی که همه‌ی متغیرها را وارد معادله می‌کنیم، در مجموع میزان تاثیرپذیری آنها را از متغیر مستقل می‌سنجیم، میزان آن با آزمون تک تک آنها که بر اساس آزمون رگرسیون خطی ساده سنجیده‌ایم، متفاوت است.

ضرایب رگرسیون چندمتغیره نشان می‌دهد؛ که در آزمون مدل نظری تحقیق، به ترتیب سطح نتایج ۰,۴۲۹ سطح یادگیری به مقدار بتای ۰,۳۳۲، و سطح رفتاری ۰,۳۲۰ از رضایت شغلی تاثیر پذیرفته‌اند. و کیفیت سطح واکنشی تاثیرپذیری از رضایت شغلی معلمان نداشته و معنی‌دار نیست.

بحث و نتیجه گیری:

بر مبنای آزمون فرضیه‌های پژوهش نتیجه گیری شد؛ به طور کلی رضایت شغلی معلمان در جامعه آماری مورد مطالعه بر کیفیت آموزش به میزان بتای ۰,۵۳ درصد تاثیر دارد. این تاثیر در حد بالایی قرار گرفته‌است. در آزمون رگرسیون خطی جداگانه مشخص شد متغیرهای وابسته؛ به ترتیب "سطح کیفیت نتایج آموزش" به میزان بتای ۶۰ درصد، "سطح کیفیت یادگیری آموزش" ۵۶ درصد، "سطح کیفیت واکنشی آموزش" ۵۵ درصد و "سطح کیفیت رفتاری آموزش" با میزان بتای ۴۵ درصد از رضایت شغلی تاثیر پذیرفته‌اند. همانطوریکه نشان داده شده است همه متغیرهای وابسته به صورت مثبت و مستقیم از متغیر مستقل تاثیر می‌پذیرند و میزان تاثیرپذیری متغیرها وابسته در سطح نسبتاً بالایی به دست آمده است یعنی اگر یک واحد به رضایت شغلی معلمان افزوده شود با احتمال ۹۵ درصد به میزان بتای بدست آمده برای هر کدام از سطوح مختلف آموزش، افزایش می‌یابد.

بنابراین با توجه به نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده که در آن متغیرها به صورت مستقل و خارج از معادله مورد سنجش و بررسی قرار می‌گیرند در حد مطلوبی کیفیت سطوح مختلف آموزش از رضایت شغلی معلمان تاثیر می‌پذیرند. در این پژوهش حوزه رضایت شغلی با ابعاد؛ رضایت از حقوق، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار، رضایت از سرپرستی و رضایت از فرصت‌های ترفیع مورد سنجش قرار گرفته است، بنابراین افزایش رضایت از مجموع این ابعاد باعث افزایش کیفیت آموزش می‌شود. بنابر نتایج پژوهش اگر حقوق و مزایای پرداختی با وظیفه محول شده به معلمان متناسب بوده، پرداختی کفاف زندگی، معاش و مخارج آنها داشته باشد و با تخصص و تحصیلات آنها متناسب باشد، سطح کیفیت آموزش دانش‌آموزان نیز افزایش می‌یابد.

نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت معلمان از میزان وفاداری، فعال بودن، پر جاذبه بودن و مشارکت داشتن همکاران آنها باعث افزایش کیفیت آموزش در مدارس می‌شود. رضایت معلمان از متناسب بودن نوع کار، ارزشمندی فعالیت و میزان موفقیت در کار بر کیفیت آموزش آنها تاثیرگذار است و هرچه این میزان از رضایت بیشتر باشد به تناسب سطح کیفیت آموزش نیز ارتقاء می‌یابد. شایستگی، صلاحیت و عدم دخالت سرپرستان در امور مربوط به معلمان از نگاه معلمان بر کیفیت آموزش تاثیرگذار است و همچنین در دسترس بودن، پاسخگو بودن سرپرست نیز از عوامل افزایش کیفیت آموزش معلمان است. ارتقاء منظم، مناسب، عادلانه و براساس لیاقت معلمان نیز در افزایش کیفیت آموزش آنها به صورت مستقیم و مثبت تاثیر دارد.

در آزمون مدل نظری پژوهش با استفاده از رگرسیون چند متغیره که در آن تاثیر متغیر مستقل بر متغیرهای وابسته هم‌زمان در معادله مورد آزمون قرار می‌گیرند، مشخص شد؛ متغیرهای وابسته (سطح کیفیت یادگیری، سطح کیفیت رفتاری و سطح کیفیت نتایج) از متغیر مستقل (رضایت شغلی معلمان) تاثیر می‌پذیرند و سطح کیفیت واکنشی از رضایت شغلی معلمان تاثیرپذیری ندارد. در آزمون مدل نظری پژوهش، سطح کیفیت نتایج با مقدار "بتا" (۰,۴۲۹) بیشترین، سطح کیفیت یادگیری با مقدار "بتا" (۰,۳۳۲)، سطح کیفیت رفتاری با مقدار "بتا" (۰,۳۲۰) در رتبه های بعدی قرار دارند.

از نتایج آزمون مدل نظری اینگونه برداشت می‌شود که رضایت شغلی معلمان در نتایج کیفیت آموزش که مربوط به مدرسه است تاثیرگذاری بیشتری داشته است به این معنا که اگر رضایت شغلی معلمان افزایش یابد؛ اسناد و مدارک مدرسه دال بر منافع و تغییرات مثبت است. مدرسه به اهداف اصلی خود نزدیکتر شده است، جایگاه مدرسه را در سطح شهرستان ارتقاء یافته است، تعالی مدیریت مدرسه را افزایش یافته است، کارایی (درست انجام دادن کار) مدرسه را افزایش داده است، اثر بخشی (انجام دادن کار درست) مدرسه را افزایش داده است، بهره‌وری مدرسه افزایش داده است، ارزش نام و برند مدرسه را ارتقاء داده است، اعتماد مدیران، اولیا و دانش‌آموزان را به مدرسه افزایش داده است.

همچنین نتایج آزمون مدل نظری نشان داد که افزایش رضایت شغلی معلمان باعث؛ توانمندی های علمی دانش‌آموزان، بهبود مهارت های دانش‌آموزان، افزایش سرعت عمل دانش‌آموزان، افزایش دقت دانش‌آموزان، تسلط دانش‌آموزان بر مباحث کلاس، بهتر انجام دادن وظایف کلاسی توسط دانش‌آموزان و افزایش تعهد آموزشی دانش‌آموزان می شود. در مبحث سطح رفتاری آموزش، نتایج آزمون مدل نظری نشان داد که؛ رضایتمندی شغلی معلمان بر بهبود رفتار اجتماعی دانش‌آموزان، بهبود انضباط دانش‌آموزان، کیفیت رفتار آموزشی دانش‌آموزان، کمیت (میزان) رفتار آموزشی دانش‌آموزان کلاس، تغییرات عینی و محسوس در رفتار دانش‌آموزان، تغییرات رفتاری بلند مدت و پایدار در دانش‌آموز، رفتار مناسب دانش‌آموزان تاثیر داشته است. اما نتایج آزمون مدل نظری در مبحث کیفیت سطح واکنشی دانش‌آموزان نشان داد که این مولفه از رضایت شغلی معلمان تاثیر نداشته است.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه غلامی (۱۳۹۹) که نتیجه‌گیری کرد رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است و عاملی است که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد، نتایج پژوهش خدیوی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان داد، در کیفیت تدریس عوامل زیادی دخیل بوده‌اند که از بین آنها بیشترین تاثیر مربوط به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای استادان و عوامل درون ساختاری بوده است و همچنین با نتایج مقاله زارع و ویزشفر (۱۳۹۷) که دریافتند که در سطح یک واکنش "الگوی کرک پاتریک" اکثریت داوطلبان در کل از شرکت در این دوره رضایت داشتند و در سطح دوم دانش داوطلبان بطور معنی‌داری افزایش داشت و نشان دهنده موثر بودن ارزشیابی بر اساس "الگوی کرک پاتریک" همخوانی دارد.

با توجه به اینکه افزایش کیفیت آموزش به عنوان عملکرد معلمان در نظر گرفته می‌شود بنابراین برون‌داد بررسی این پژوهش با پژوهش اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶) که نشان دادند؛ رضایت شغلی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی و عملکرد سازمانی تاثیر مثبت دارد و نتایج مطالعه‌ی صفوی و همکاران (۱۳۹۶) که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت‌شغلی و کیفیت عملکرد پرستاران تایید کرد همخوانی دارد.

نتایج مطالعه اسکندر فتحی آذر و همکاران (۱۳۹۵) که نشان داد؛ عوامل برانگیزاننده و مؤثر در ارتقای کیفیت برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت معلمان را می‌توان در چهار درونمایه اصلی؛ انگیزش درونی، شایستگی مدرس، ویژگی‌های موضوع و مشوق‌های محیطی خلاصه کرد. یافته‌های پژوهشی، ضرورت توجه به عوامل مختلفی را که در ارزیابی دوره‌های ضمن خدمت از سوی معلمان به عنوان معیارهای اصلی کیفیت و کارآمدی محسوب می‌شود، نشان می‌دهد تناسب برنامه‌ها با انتظارات و نیازمندی‌های معلمان به عنوان مخاطبان اصلی دوره‌های ضمن خدمت موجب بهبود کارایی کلی چنین برنامه‌هایی خواهد شد همخوانی دارد زیرا رضایت شغلی مجموعه‌ای از عوامل برانگیزاننده برای معلمان است.

یافته‌ها پژوهش صافی و همکاران (۱۳۹۴) که نشان داد؛ مدیران می‌توانند از روش‌های کارآمد از قبیل: پرداخت حقوق و مزایا متناسب با توانایی و تجربه کاری، تأمین امکانات آموزشی و ارتقا شغلی، احترام و برخورد صادقانه، تشویق و قدرانی مناسب و به هنگام، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزشیابی عملکرد کارکنان و ارایه بازخورد صحیح اقدام و بر نحوه بروز رفتار آنان اثر گذاشته و موجب افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر کارکنان در جهت اهداف سازمانی گردند با نتایج این پژوهش همخوانی دارد به نحوی که ابعاد رضایت شغلی بر عملکرد آموزشی معلمان تاثیرگذار است. نتایج پژوهش سعتمد و محققان (۱۳۹۳) که حاکی از آن است که عواملی مانند؛ نحوه آموزش، کاربرد نیازسنجی، اجرای ارزشیابی مستمر، کاربردی تشویق و ترغیب، و نظارت بر فرآیند آموزش بهبود کیفیت آموزش‌های ضمن خدمت، بیش از سطح متوسط موثر بوده‌است نیز با نتایج این پژوهش مطابقت دارد.

برونداد این پژوهش با نتایج پژوهش کریمی (۱۳۹۲) که در اکثر موارد رابطه مثبت و معنی‌داری بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد، نتایج پژوهش کرسلی دی مهمت و همکاران (۲۰۰۹) که نشان داد؛ رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد و معلمان دارای رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالاتری دارند و نتایج مطالعه ویلسون و توماس (۲۰۰۷) که نشان دادند امکانات رشد حرفه‌ای بیشتر نظیر امکان ادامه تحصیل در مدارس، شرایط فیزیکی مناسب در مدرسه و رفتار مناسب با معلمان به‌عنوان افراد حرفه‌ای از طرف مسئولان و والدین بر اثربخشی آموزشی معلمان تاثیر دارد، با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

پیشنهادات

۱. با توجه به تاثیر رضایت شغلی معلمان در بهبود سطح کیفیت آموزش، توجه به ابعاد رضایتمندی مورد مطالعه در این پژوهش شایسته است مورد توجه قرار گیرد.
۲. برخی از ابعاد رضایت مندی دارای پیچیدگی و یا تامین منابع مالی فراوانی هستند؛ مانند مولفه‌ی افزایش حقوق و مزایا در این حوزه مدیران آموزش و پرورش شهرستان سیروان باید با پیگیری از مراجع تصمیم‌گیرنده و بالا دستی از طریق روزه‌های قانونی پیگیر تغییرات مثبت در این حوزه باشند.
۳. توسعه و بهینه‌سازی بعد سرپرستی و مدیریت در سطح مدارس و شهرستان تقریباً قابل انجام است. در این رابطه مدیران ارشد شهرستان می‌توانند نوع سرپرستی خود را با خلاقیت و نوآوری و تخت کردن سلسله مراتب مدیریتی، رضایتمندی معلمان را افزایش دهند. معلمان که در شیوه تدریس خلاقیت و نوآوری دارند، تشویق شوند.
۴. برخی از ابعاد رضایتمندی مطرح شده در این پژوهش جنبه مهارتی و اکتسابی دارند، مانند رضایتمندی از همکاران و مدیریت روابط با آنها، در این رابطه با برگزاری کارگاه‌های تعالی رفتار معلمان و مشاوره‌های روانشناختی می‌توان معلمان را توانمندتر کرد و یا از آموزش‌های برخط که هزینه‌ی کمتری دارد، استفاده نمود.
۵. موضوع فرصت‌های ترفیع موضوع مهمی است که هرچند این وضعیت بر اساس قوانین و مقررات انجام می‌گیرد اما توزیع عادلانه آنها که باعث رضایتمندی معلمان می‌شود و در کیفیت آموزش تاثیرگذار است می‌تواند توسط مدیران ارشد مدیریت بهینه شود.
۶. تشویق معلمان از طریق ارزشمند جلوه دادن کار و موفقیت‌های آنها و بازخورد نتایج رفتارها و وضعیت‌های مثبت آنها از عوامل مهم رضایتمندی است که منجر به افزایش کیفیت آموزش می‌شود. این موضوع بیشتر جنبه‌ی فردی و روانشناختی دارد و می‌شود آنرا در سطح شهرستان مدیریت کرد.

۷. توجه به جنبه واکنشی آموزش که در سر کلاس درس قابل سنجش و مشاهده است. ترغیب و تشویق دانش‌آموزان در این سطح از آموزش باعث افزایش کیفیت آموزش می‌شود.
۸. سطح یادگیری نیز یکی از مولفه‌های مهم در کیفیت آموزش است. در صورت رضایت شغلی معلمان این جنبه از آموزش نیز دارای کیفیت بیشتری می‌شود. بنابراین مدیران محترم باید سعی کنند معلمان با رضایت حداکثری سرکلاس درس حاضر شوند.
۹. مهمترین سطح آموزش سطح رفتاری است در این مرحله نتایج آموزش در رفتار دانش‌آموز و فراگیران قابل مشاهده است در صورت رضایتمندی شغلی معلمان به نظر می‌رسد، این جنبه نیز توسط آنها پیگیری می‌شود. مخصوصاً در سطح دانش‌آموزان دوره ابتدایی که بیشتر آموزش برای تغییرات مثبت این سطح رفتاری است. بنابراین این موضوع مهمی است باید مدیران از طریق افزایش رضایت معلمان برای دستیابی به آن برنامه‌ریزی مدون داشته باشند.
۱۰. در نهایت رضایت شغلی معلمان در عملکرد مدرسه که پیامد همه فعالیت‌های مدرسه است، نمایان می‌شود. یعنی نتایج آموزش برای مدرسه که در این سطح مقایسه آموزش به صورت کلی مورد نظر است مورد رصد قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به اینکه رضایت معلمان در نتایج کلی آموزش و عملکرد آموزشی مدرسه تاثیرگذار است، شایسته است مدیران ارشد آموزشی شهرستان به صورت فصلی یا شش ماهه و یا سالانه عملکرد آموزشی مدارس را دریافت و با تحلیل آنها از وضعیت رضایت شغلی معلمان شناخت پیدا کنند و با آسیب‌شناسی آن، راهکارهای بهینه ارتقاء رضایت شغلی معلمان را بر مبنای ظرفیت و توانایی‌های مالی، انسانی و تجهیزاتی حوزه خود مدیریت نمایند.
۱۱. برای شناخت عمیق موضوع مورد مطالعه این پژوهش نیاز است از روش تحقیق کیفی نیز استفاده شود.

منابع

۱. فضلی، رخساره؛ سیف، علی اکبر؛ کیامنش، علیرضا (۱۳۸۸). طراحی الگوی ارتقاء کیفیت آموزش برای دختران در مناطق کمتر توسعه یافته و بررسی اثربخشی آن. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۳۲، سال هشتم، زمستان. صص ۱۱۸-۱۳۹.
۲. خدیوی، اسداله؛ سیدکلان، سیدمحمد؛ حسن‌پور، توفیق؛ احمدی، حسن و تره‌باری حافظ، (۱۳۹۷) (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه فرهنگیان مطالعه موردی: پردیس‌های استان اردبیل. نشریه علمی پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال ۱۱، شماره ۴۲ تابستان ۱۱، شماره ۴۲، تابستان، صص ۱۶۱-۱۸۵.
۳. سیفی حسین آبادی، مهسا (۱۳۹۵). ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی دوره آموزش مدیران براساس سطوح کرک پاتریک. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، خردادماه ۹۵.
۴. فتحی‌آذر، اسکندر؛ ادیب، یوسف؛ گلپور، فرشته (۱۳۹۵). پدیدارشناسی عوامل مؤثر و برانگیزاننده در کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت معلمان. فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، سال سوم، شماره دوازدهم، بهار، صص ۴۷-۵۶.
۵. غلامی، الهام (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره دوم، فصل بهار، صص ۷۷-۸۹.
۶. اسماعیلی، محمودرضا؛ صیدزاده حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و پنجم، شماره ۸۳، بهار، صص ۵۱-۶۸.

۷. الوانی، م؛ غریبی یامچی، ح؛ نیک مرام، س واحمدی زهرانی، م. (۱۳۹۱). تبیین الگوی اثربخش تشویق کارکنان بخش عمومی با رویکردی کل نگرانه به پاداش، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت، شماره (۶۴)، بهار، صص ۱-۱۷.
۸. پیرزادین، ح (۱۳۸۴). مدیریت و انگیزش. تهران: اندیشه خلاق.
۹. رضاییان، ع (۱۳۸۲). مدیریت تعارض و مذاکرات. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: سمت.
۱۰. زارع، مرضیه، ویزشفر، فاطمه (۱۳۹۷). ارزشیابی برنامه آموزشی داوطلبان سلامت بر اساس "الگوی کرک پاتریک". نشریه مدیریت ارتقای سلامت، بهمن و اسفند، دوره ۸، شماره ۷، صص ۳۰-۳۴.
۱۱. شفیع آبادی، ع (۱۳۹۴). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه های انتخاب. تهران: انتشارات رشد.
۱۲. شفیعی، الهام؛ رضایی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی با رضایت از بازنشستگی در کارمندان بازنشسته. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال هفتم، شماره ۷۲، پاییز، صص ۲۱۰-۱۹۰.
۱۳. صفوی، محبوبه؛ عبدالهی، سید مهدی؛ سلمانی‌مود، مریم؛ رحیمی، حسین و منیژه نصیری زاده (۱۳۹۶). بررسی رابطه رضایت‌شغلی پرستاران و کیفیت عملکرد آنان. سال ششم، دوره ششم، شماره اول و دوم بهار و تابستان، صص ۶۴-۷۱.
۱۴. عباس زادگان، س. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد، تهران: ناشر شرکت سهامی انتشارات.
۱۵. عباس زادگان، م (۱۳۸۴). مدیریت بر سازمان‌های ناآرام، تهران: روان.
۱۶. غفار پور، م (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان.
۱۷. کومینگزودال (۱۳۷۶). بهسازی کیفیت آموزش ابتدایی در کشورهای درحال گذر، ترجمه مرتضی مشتاقی، تهران: یونیسف.
۱۸. صافی، محمد حسین؛ محمدی، فریما؛ کلاهی، علی اصغر (۱۳۹۴). رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان. مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دوره دوم، شماره ۴، پاییز، صص ۲۶۶-۲۷۴.
۱۹. کریمی، ندا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
۲۰. کورمن، آ. (۱۳۸۶). روانشناسی صنعتی و سازمان، ترجمه حسن شکر کن، تهران: انتشارات رشد.
۲۱. میر سپاسی، ن. (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
۲۲. وزیر، علی، (۱۳۹۵). بررسی رابطه شفافیت سازمانی و رضایت شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
۲۳. Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1990). "The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical control." *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 1173-1182.
۲۴. Bull, I.H.F. (2005). The Relation ship Between job Satis Faction and Organizational commitment Amongst High School Twachers in Disadvantaged Areas in The Westsrn Cape" Mini-Thesis Submitted in Partial Ful Filment of part of The regairement ,for The degree of Magister Artium ,in The Department of In dustral Psychology, Faculty of Economic and Management Science ,university of The Western cape.
۲۵. Doherty .D.G. (2008). On Quality in Education Journal. Quality Assurance in Education. vol.16. Issue:3 PP.255-265.

۲۶. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1991). "The motivation to work", 2nd edition, Transaction Publishers, New Brunswick.
۲۷. Kirkpatrick DL. Invited reaction: Reaction to Holton article; 1996. [cited 2014 Feb 16]. available from: ۳.pdf.
۲۸. Lussier, R. N. (1996). "Management, concepts, applications and skill development", Southwestern College Publishing, Ohio.
۲۹. Mau, W. Ellsworth, R. Hawley, D. (2008). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*. Vol. 22 No. 1, pp. 48-61.
۳۰. Mehmet D. Karsli & Hale Iskendar. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. Vol (7). p. p. (33-40).
۳۱. Smith, P. C., & Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally. VOL 12. PP 116.
۳۲. Weyman, J. (2009). Florida Educational Research and Development Council, Inc. *Research Bulletin* 19, n 2 win.
۳۳. Wilson L, B., & Thomas, B. C. (2007). Successful second, primary schools the Falmer Press. East Sussex England (P. P 85- 86).